

Lohnpolitik von Berufsgewerkschaften und Gerechtigkeitswahrnehmungen: eine quasi-experimentelle Analyse

Dütsch, Matthias; Stephan, Gesine; Struck, Olaf

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dütsch, M., Stephan, G., & Struck, O. (2017). Lohnpolitik von Berufsgewerkschaften und Gerechtigkeitswahrnehmungen: eine quasi-experimentelle Analyse. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 24(3), 271-295. <https://doi.org/10.3224/indbez.v24i3.02>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

*Matthias Dütsch, Gesine Stephan, Olaf Struck**

Lohnpolitik von Berufsgewerkschaften und Gerechtigkeitswahrnehmungen: Eine quasi-experimentelle Analyse**

Zusammenfassung

In jüngerer Vergangenheit gelang es einigen Berufsgruppen – begünstigt durch die berufsständische Gliederung des deutschen Arbeitsmarktes – eine soziale Schließung zu betreiben sowie unterstützt durch Berufsgewerkschaften eigenständig tarifpolitisch zu agieren und hohe Gehaltszuwächse zu erzielen. Der vorliegende Beitrag untersucht, unter welchen Umständen Beschäftigte exklusive Lohnzuwächse spezifischer Berufsgruppen, die durch Berufsgewerkschaften vertreten werden, als gerecht erachten. Mithilfe der Vignettentchnik wurden hierfür Gerechtigkeitsurteile zu hypothetischen Szenarien erhoben. Es zeigt sich, dass ca. 51,6% der Befragten die exklusiven Gehaltszuwächse für spezifische Berufsgruppen im Großen und Ganzen als (eher) gerecht bewerten. Hierbei besitzen die Regeln der Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit auch im Kontext der kollektiven Interessenvertretung Gültigkeit. So wird das Gerechtigkeitsurteil positiv beeinflusst, wenn die Lohnsteigerungen auf Beiträgen bzw. Leistungen der profitierenden Berufsgruppe zurückzuführen sind, die Folgen für andere Beschäftigtengruppen beachtet und relevante Informationen weitergegeben werden.

Wage negotiations by craft unions and fairness perceptions: A quasi-experimental study

Abstract

In recent years, several occupational groups implemented – favored by the occupational stratification of the German labor market – social closure and negotiated independently from established trade unions through specific craft unions. Thus, they achieved comparatively high wage increases. This paper analyzes under what circumstances high wage increases for specific occupational groups which are represented by craft unions are assessed as being fair by German employees. For this purpose, fair-

* Dr. Matthias Dütsch, Jg. 1982; Prof. Dr. Olaf Struck, Jg. 1964, Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Professur für Arbeitswissenschaft, Feldkirchenstraße 21, D-96045 Bamberg.

E-Mail: matthias.duetsch@uni-bamberg.de, olaf.struck@uni-bamberg.de.

Prof. Dr. Gesine Stephan, Jg. 1965, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ und Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insb. Empirische Mikroökonomie, Regensburger Straße 104, D-90478 Nürnberg. E-Mail: gesine.stephan@iab.de.

** Artikel eingegangen: 17.10.2015; revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 6.10.2016.

ness judgments on hypothetical scenarios were obtained from a vignette study. The results show that 51.6% of respondents considered exclusive wage increases as (rather) fair. Furthermore, aspects of distributive and procedural justice are also significant in the context of collective representation of interests. Fairness judgements are influenced positively if the wage increases are based on efforts of the occupational group, if the consequences for other employees are considered and relevant information is shared.

Key words: organisational justice, justice perceptions, fairness, trade unions, industrial relations, social closure, quasi-experiment

(JEL: C80, J31, J51, J52)

1. Einleitung

Einkommensverteilungen sowie die Entwicklung von Einkommensdisparitäten sind Gegenstand fortwährender und kontroverser (fach-)öffentlicher Diskussionen (Antonczyk, Fitzenberger, & Sommerfeld, 2011; Giesecke & Verwiebe, 2009; Unger, Bispinck, Pusch, Seils, & Spannagel, 2013). Dabei war die Lohnfindung über Jahrzehnte hinweg durch das deutsche System der kollektiven Interessenvertretung bestimmt. Branchengewerkschaften agierten unter der Maxime einer inklusiven Solidarität, um möglichst einen Ausgleich zwischen den verschiedenen Beschäftigten- und Leistungsgruppen herzustellen und soziale Ungleichheiten abzubauen (Fichter & Zeuner, 2002; Keller, 2008). Sie galten dementsprechend als Garanten für den Erhalt von sozialer Gerechtigkeit (Lengfeld & Krause, 2006; Traxler, 2003).

Die darüber hinaus existierenden Berufsverbände, welche die Interessenvertretung spezifischer Berufsgruppen wahrnahmen, kooperierten mit den Branchengewerkschaften und übernahmen deren – mit Blick auf Beschäftigungssicherung und Standorterhalt in der Regel moderaten – Abschlüsse (Keller, 2008; Lesch, 2008; Schroeder et al., 2011). Dies änderte sich jedoch, als einzelne Berufsverbände ihre Kooperation aufkündigten und eine eigenständige Tarifpolitik verfolgten. Dabei gelang es den durchsetzungsstarken Berufsgewerkschaften, für ihre Mitglieder stattliche Lohnzuwächse durchzusetzen, während die Branchengewerkschaften zunächst nur deutlich geringere Einkommenssteigerungen aushandeln konnten. Dies bezog sich insbesondere auf die ersten Tarifrunden, als zum Beispiel die Vereinigung Cockpit (VC) 16,5 Prozentpunkte mehr Lohn als Ver.di, der Marburger Bund (MB) einen ca. 12 Prozentpunkte höheren Gehaltszuwachs als Ver.di und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) ca. 6,5 Prozentpunkte mehr Lohn als die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft aushandeln konnten (Dütsch, Gückelhorn, Stephan, & Struck, 2014; Schroeder, Kalass, & Greef, 2011).¹

Seitdem wurden vielfältige Debatten über diese tarifpolitische Entwicklung geführt (Berthold, 2014; Dauderstädt, 2014; Dörre, 2016; Fuchs, 2014; Keller, 2016; Lesch, 2014; Schnabel, 2014). Nicht zuletzt die Branchengewerkschaften kritisierten, dass die exklusiven Lohnzuwächse einzelner Berufsgruppen zulasten der unteren Einkommensgruppen gingen und damit eine Abkehr von der bis dahin praktizierten Solidarität unter den Arbeitnehmern bedeuten würden (Schroeder et al., 2011, S. 10). Allerdings zeigte sich in der Öffentlichkeit

1 Eine ausführliche Darstellung der Gehaltssteigerungen findet sich im Anhang in Tabelle 4.

auch Zustimmung zu den Verhandlungserfolgen der Berufsgewerkschaften (Schroeder et al., 2011, S. 9, S. 99, S. 123). Entsprechend fragte eine deutsche Tageszeitung im Zuge des Streiks der GDL (Schulte, 2007): „Wächst vielleicht in Zeiten, in denen Arbeitslosigkeit, Niedriglöhne und Unsicherheit für immer mehr Menschen zum Leben gehören, die Sympathie für jene, die für bessere Arbeit kämpfen?“

Vor diesem Hintergrund schließt dieser Beitrag an eine Studie an, welche die Auswirkungen der exklusiven Gehaltssteigerungen auf der betrieblichen Ebene beleuchtet hat (Dütsch et al., 2014) und zielt auf das Stimmungsbild in der Öffentlichkeit.² Im vorliegenden Beitrag wird die Debatte über die Folgen der neueren Entwicklungen im Bereich der industriellen Beziehungen mit dem Diskurs über soziale Gerechtigkeit verknüpft und der Fokus auf die Akzeptanz des tarifpolitischen Agierens der Berufsgewerkschaften in der Erwerbsbevölkerung gerichtet. Dazu wird zum einen die Frage adressiert, unter welchen Umständen Beschäftigte in Deutschland die exklusiven Lohnzuwächse spezifischer, durch Berufsgewerkschaften verteilter Berufsgruppen als gerecht empfinden. Zum anderen zielt der Beitrag auf die Frage ab, unter welchen Bedingungen bzw. infolge welcher Strategien die öffentliche Akzeptanz gegenüber solchen exklusiven Gehaltssteigerungen erhöht wird oder aber im Gegenteil sinkt. Dazu greifen wir auf den Datensatz „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“ (BLoG) zurück (Stephan, Dütsch, Gückelhorn, & Struck, 2013, 2014), in dessen Rahmen die quasi-experimentelle Vignettenteknik eingesetzt wurde. Die Auswertungen des für alle Beschäftigten in Deutschland repräsentativen Datensatzes erfolgen anhand von Deskriptionen und multivariaten Probit-Schätzungen.

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: In Abschnitt 2 wird zunächst die Frage der Einkommensgerechtigkeit im Spannungsfeld kollektiver Interessenvertretung diskutiert. Abschnitt 3 stellt den aktuellen Forschungsstand dar. Anschließend werden in Abschnitt 4 die Datengrundlage, Operationalisierung sowie die Schätzmethode und in Abschnitt 5 die Ergebnisse der empirischen Analysen präsentiert. Der Aufsatz schließt in Abschnitt 6 mit einer Diskussion der Ergebnisse und einem kurzen Fazit.

2. Einkommensgerechtigkeit im Spannungsfeld kollektiver Interessenvertretung

In jüngerer Zeit mehren sich Befunde, dass die Lohnungleichheit in Deutschland zugenommen hat (Antonczyk et al., 2011; Giesecke & Verwiebe, 2009; Unger et al., 2013). In dieser Entwicklung drücken sich Veränderungen der Verteilungsordnungen und der Verteilungsergebnisse aus, die grundlegende Prinzipien der deutschen Arbeitsgesellschaft berühren. Neben den fundamentalen Gerechtigkeitsprinzipien von Leistung und Gleichheit erhalten Marktprinzipien eine zunehmend größere Bedeutung (Lengfeld, 2007; Liebig & Schupp, 2008). Hier können zwei spezifische Mechanismen unterschieden werden: Neben der stärkeren Kopplung der Entlohnung an den ökonomischen Erfolg von Unternehmen

2 Diese Arbeit entstand im Rahmen des Forschungsprojektes „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde. Unser Dank gilt Zoltán Juhász, Matthias Möring-Hesse, Stefan Liebig, Stefan Lücking, Christian Pfeifer, Jürgen Schupp sowie den Gutachtern und Herausgebern dieser Zeitschrift für hilfreiche Kommentare und ihre Unterstützung.

setzen häufig fachspezifisch qualifizierte Gruppen, unterstützt durch Knappheitsverhältnisse auf Teilarbeitsmärkten und auf der Basis von Macht- und Statuspositionen, exklusive Entlohnungsinteressen stärker als in der Vergangenheit durch. Dass diese Entwicklung auf Vorbehalte stößt, zeigt beispielsweise das bei ca. drei Viertel der Bevölkerung bestehende Ungerechtigkeitsempfinden gegenüber hohen Gehältern von Managern großer Unternehmen (Hesse, 2008, S. 149).

Darüber hinaus rücken in jüngerer Zeit Lohnungleichheiten in den Fokus des Interesses, die durch soziale Schließungsprozesse auf der Ebene von Berufen produziert werden (Dütsch et al., 2014; Haupt, 2012). Hierbei institutionalisieren soziale Gruppen spezifische Schließungspraktiken (Sørensen, 1983, 2000; Weeden, 2002), die in Deutschland durch die berufsständische Gliederung des Arbeitsmarktes begünstigt und verstärkt werden (Groß, 2012; Haupt, 2012). Seit Längerem treten Berufsgruppen, die sich in spezifischen Berufsgewerkschaften organisiert haben, als kollektive Akteure auf. Allerdings vollzogen einige Berufsgewerkschaften erst in jüngerer Zeit ihre tarifpolitische Entkoppelung von den Branchengewerkschaften, wobei als Gründe insbesondere Vermarktlichungsprozesse und Veränderungen der Umwelt- und Organisationsstrukturen genannt wurden (Lesch, 2008; Schroeder et al., 2011). Sie versuchten, ihre hohe Markt- und Primärmacht (Kädler, 2006) in den Tarifverhandlungen auszunutzen. Inwiefern ungleiche Lohnverteilungen, die auf der Durchsetzungsmacht einzelner Berufsgruppen beruhen, in der Erwerbsbevölkerung als gerecht erachtet werden, ist bislang eine offene Frage.

In der wissenschaftlichen Diskussion werden zwei mögliche Szenarien diskutiert: Zum einen kann die soziale Schließung spezifischer Berufsgruppen und deren eigenständiges tarifpolitisches Handeln in den Kontext der allgemeinen Entwicklung der industriellen Beziehungen sowie der Durchsetzungsstärke von Gewerkschaften beleuchtet werden (Lengfeld & Liebig, 2003; Liebig & Krause, 2007; Schmalz & Dörre, 2014). Ausgehend von dem Befund, dass die etablierten Branchengewerkschaften aufgrund von sinkenden Mitgliederzahlen, schwindender Legitimität und zunehmenden Finanzproblemen unter Druck geraten (Holst, Aust, & Pernicka, 2008; Holst, 2014), argumentierten die Berufsgewerkschaften, dass die DGB-Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen große Zugeständnisse bei den Löhnen sowie der Arbeitszeit machen mussten und den Lohnverteilungsspielraum nicht ausschöpfen konnten (Lesch, 2008; Schroeder et al., 2011). Vor diesem Hintergrund wiesen die Berufsgewerkschaften darauf hin, dass sie aufgrund ihrer Durchsetzungsstärke eine tarifpolitische „Vorreiterrolle“ übernehmen würden und letztlich alle Beschäftigtengruppen von höheren Lohnzuwächsen profitieren könnten. Damit würde die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften generell erhöht, so dass letztlich die Interessen aller Beschäftigten (wieder) erfolgreicher durchgesetzt werden könnten (Schell, 2009; Schroeder et al., 2011). Entsprechend wäre zu vermuten, dass die befragten Erwerbstätigen nach Jahren der Lohnzurückhaltung (Brenke & Wagner, 2013) die hohen Gehaltssteigerungen für einzelne Berufsgruppen durchaus befürworten.

H₁: Im Großen und Ganzen werden hohe Gehaltssteigerungen für einzelne Berufsgruppen als gerecht empfunden.

Zum anderen werden die Unabhängigkeitsbestrebungen der Berufsgewerkschaften sowie insbesondere deren eigenständiges tarifpolitisches Agieren aus einer ungleichheitstheoreti-

schen Sicht kritisiert. Demnach schaffen Branchengewerkschaften, die durch eine heterogene Mitgliederstruktur und entsprechend differente Zielvorstellungen gekennzeichnet sind, einen Ausgleich zwischen (arbeitskampf-)schwachen und -starken Mitgliedergruppen und stellen eine inklusive Solidarität zwischen diesen Gruppen her (Fichter & Zeuner, 2002; Keller, 2008). Hingegen vertreten die relativ kleinen, homogenen und damit durchsetzungsstarken Berufsgewerkschaften lediglich die Interessen ihrer Mitglieder.³ Folglich geht von deren Handeln eine exklusive Solidarität aus (ebd.). Vor dem Hintergrund, dass zudem die Lohnungleichheit in Deutschland deutlich angestiegen ist (Antonczyk et al., 2011; Giesecke & Verwiebe, 2009; Unger et al., 2013), werden zum Teil große Vorbehalte gegenüber dem tarifpolitischen Vorgehen der Berufsgewerkschaften geäußert (ebd.; Fichter & Zeuner, 2002; Vassiliadis, 2008). Es wird darauf hingewiesen, dass ein solches Verhalten „zu Unzufriedenheit bei den benachteiligten Gruppen und zu Fragen der Gerechtigkeit in der Verteilungshierarchie (führt)“ (Keller, 2008, S. 378). Daraus kann folgende Gegenhypothese abgeleitet werden:

H₂: Hohe Gehaltssteigerungen für einzelne Berufsgruppen werden von den Beschäftigten häufiger als ungerecht beurteilt.

Gerechtigkeitsurteile zu Einkommensverteilungen hängen außerdem von weiteren Faktoren ab, die von Gerechtigkeitstheorien thematisiert werden. Diese theoretischen Ansätze unterscheiden nach der sogenannten Verteilungs- sowie der Verfahrensgerechtigkeit (Cohen-Charash & Spector, 2001; Greenberg, 1990b; Konow, 2003).⁴ Mit Blick auf die Lohnsteigerungen, die von Berufsgewerkschaften für einzelne Berufsgruppen ausgehandelt wurden, werden die gerechtigkeits-theoretischen Konzepte im Rahmen der neueren Entwicklungen in den kollektiven Arbeitsbeziehungen diskutiert.

Prinzipien der *Verteilungsgerechtigkeit* erlangen an Bedeutung, wenn Gerechtigkeitsurteile gegenüber bestimmten Verteilungsergebnissen im Mittelpunkt des Interesses stehen. Die zentrale Annahme lautet, dass Abweichungen von anerkannten Verteilungsprinzipien als illegitim und somit als ungerecht empfunden werden (Cropanzano & Randall, 1993; Crosby, Muehrer, & Loewenstein, 1986). Eine hohe Relevanz besitzt in diesem Kontext das Beitragsprinzip (Adams, 1963, 1965; Walster & Walster, 1975). Demnach hängt eine gerechte Verteilung von Ergebnissen unabhängig von ethischen und moralischen Gesichtspunkten vorwiegend von den individuellen Beiträgen und Leistungen ab, die in einen Prozess eingebracht werden. Dazu nehmen Individuen soziale Vergleichsprozesse vor, um die eigenen Beiträge bzw. Leistungen zur Erreichung eines bestimmten Ergebnisses denjenigen einer Referenzperson oder eines „generalisierten Anderen“ gegenüberzustellen. Ungleiche Ergebnisverteilungen werden dann als umso gerechter bewertet, je höher die Beiträge bzw. Leistungen der Referenzperson gemessen an denjenigen der urteilenden Personen sind (ebd.; Konow, 2003). Vor diesem Hintergrund wurde in den Tarifverhandlungen von den Berufsgewerkschaften eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder

3 Die Verfolgung und Durchsetzung der tarifpolitischen Eigenständigkeit der Berufsgewerkschaften kann theoretisch anhand des Konzepts des kollektiven Handelns erklärt werden. Dabei stellen verschiedene rationale Kosten-Nutzen-Überlegungen die Vorteilhaftigkeit der relativ kleinen, homogenen und damit durchsetzungsstarken Berufsgewerkschaften heraus (Olson, 1971).

4 In den folgenden Ausführungen werden die Begriffe „Gerechtigkeit“ und „Fairness“ synonym verwendet.

aufgrund der im Zuge von Ökonomisierungs- und Liberalisierungsprozessen durchgeführten Restrukturierungen und (Teil-)Privatisierungen angeführt. Die damit verbundene deutliche Ausweitung von administrativen Tätigkeiten und Dokumentationsaufgaben hätte dazu geführt, dass der zeitliche Anteil zur Ausübung der eigentlichen Kernaufgaben sank (Schroeder et al., 2011, S. 112, S. 119). Inwiefern dieser meritokratische Aspekt mit Blick auf die Gerechtigkeitsurteile eine Rolle spielt, soll mit folgender Hypothese getestet werden:

H₃: Sind bei einer Berufsgruppe die zeitliche Belastung und die Arbeitsanforderungen deutlich gestiegen, so werden höhere Lohnzuwächse für diese Beschäftigten als gerechter beurteilt.

Darüber hinaus wird in der Gerechtigkeitsforschung betont, dass sich neben der Kompensation für erbrachte Leistungen und der damit verbundenen Sicherung des materiellen Bedarfs in der Entlohnung auch die soziale Wertschätzung widerspiegelt, die einer Person entgegengebracht wird (Dornstein, 1991). Demnach werden Güterverteilungen als ungerecht empfunden, wenn die entsprechenden Personen dadurch nicht die erwartete soziale Anerkennung erhalten (Skitka, 2009). Diese Funktion der monetären Wertschätzung dürfte umso mehr an Bedeutung gewinnen, je geringer die Wertschätzung ist, die einem Beschäftigten von den Kollegen oder dem Arbeitgeber zuteil wird. Im Zuge der Tarifverhandlungen wiesen die Berufsgewerkschaftsvertreter darauf hin, dass aufgrund von Ökonomisierungs- und Liberalisierungsprozessen der Anteil an fachfremden und administrativen Tätigkeiten angestiegen sei und sich die vormals Motivation sichernden Berufsbilder des Arztes, Piloten und Lokführers verändert haben (Schroeder et al., 2011, S. 104 f., S. 119). Daraus kann folgende Hypothese abgeleitet werden.

H₄: Bringt der Arbeitgeber der Qualität der Arbeit einer Berufsgruppe zunehmend weniger Wertschätzung entgegen, so wird ein höherer Lohnzuwachs eher als gerecht empfunden.

Soziale Vergleichsprozesse im Rahmen des Beitragsprinzips beziehen sich auf die in einen Prozess eingebrachten Leistungen sowie die daraus resultierenden Ergebnisse (ebd.). Solche Beiträge können auch bereits in der Vergangenheit erbracht worden sein (Sauer, Valet, & Liebig, 2014). Die von Berufsgewerkschaften vertretenen Berufsgruppen wie Piloten, Fluglotsen, Klinikärzte sowie in etwas geringerem Maße Triebfahrzeugführer etc. haben sich in der Regel auf einem langen Bildungs- und Berufsweg für ihre jetzigen Aufgaben qualifiziert und sind häufig aufgrund ihrer spezifischen Kenntnisse schwer ersetzbar.⁵ Ob und in welcher Weise die befragten Personen in die Bildung ihrer Gerechtigkeitsurteile die vergangenen Leistungen der fachspezifisch qualifizierten Berufsgruppen und die damit ver-

5 Beispielsweise müssen Ärzte ein universitäres Studium im Studienfach Humanmedizin mit dem Staatsexamen abschließen, wobei zusätzlich der herrschende Ärztemangel Knappheitsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt verursacht. Piloten durchlaufen ebenfalls eine voraussetzungs- und anspruchsvolle Ausbildung, die ein sehr selektives Arbeitskräfteangebot hervorbringt. Lokomotivführer mussten bis zum Jahr 1994 zunächst eine gewerbliche Ausbildung im mechanisch-technischen Bereich absolvieren sowie eine sechsmonatige Vorbereitungsphase durchlaufen, ehe die eigentliche Ausbildung zum Lokführer begann. Mit Beginn der Bahnreform ab dem Jahr 1994 wurde der Qualifizierungsstandard für Triebfahrzeugführer abgesenkt. Seitdem ist in der Regel eine dreijährige duale Berufsausbildung nötig (Schroeder et al., 2011, S. 249).

bundenen Knappheitsverhältnisse auf Teilarbeitsmärkten einbeziehen, wird mit der folgenden Hypothese zu geprüft.

H₅: Wenn die Arbeit einer Berufsgruppe eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz erfordert und sie im Unternehmen schwer zu ersetzen ist, dann werden exklusive Lohnzuwächse solcher Gruppen als vergleichsweise gerechter angesehen.

In der empirischen Gerechtigkeitsforschung wird neben der Verteilungsgerechtigkeit die Bedeutsamkeit der *Verfahrensgerechtigkeit* betont (Cohen-Charash & Spector, 2001; Greenberg, 1990b; Konow, 2003). Demnach wird ein Gerechtigkeitsurteil nicht nur durch das Verteilungsergebnis, sondern auch durch normativ akzeptierte Verfahrensaspekte beeinflusst. Insbesondere bei ungleichen Güterverteilungen wird der Verfahrensgerechtigkeit eine große Bedeutung beigemessen. Demnach akzeptieren Menschen ungleiche Verteilungsergebnisse eher, wenn der entsprechende Prozess als gerecht empfunden wird. Erfolgen hingegen Abweichungen von solchen Verfahrensaspekten oder bleiben diese unberücksichtigt, dann werden die damit verbundenen Erwartungen gebrochen und die als ungerecht empfundenen Verteilungsergebnisse nicht in positiver Weise beeinflusst (Leventhal, 1980). Dabei lässt sich weiter zwischen informatorischer und interpersonaler Gerechtigkeit differenzieren (Brockner & Wiesenfeld, 1996; Greenberg, 1990b).

Informatorische Gerechtigkeit zielt darauf ab, ob während eines Verteilungsprozesses die davon mittelbar und unmittelbar Betroffenen umfassend über die prozeduralen Abläufe informiert werden. Dabei sollten die Gründe für die gewählten Verfahren sowie für die spezifischen Entscheidungen erklärt werden (ebd.). Im Zuge der Tarifverhandlungen betrifft dies die Informationspolitik seitens der Berufsgewerkschaften gegenüber den eigenen Mitgliedern sowie den anderen Beschäftigten im Unternehmen bzw. in der Branche. Es kann folgende Hypothese abgeleitet werden:

H₆: Informiert die Berufsgewerkschaft über die Gründe für den Lohnzuwachs, dann wird dieser von den befragten Personen mit höherer Wahrscheinlichkeit als gerecht angesehen.

Interpersonale Gerechtigkeit stellt die zweite Komponente der Verfahrensgerechtigkeit dar. Sie hebt die Bedeutung des persönlichen Umgangs der profitierenden Personengruppe mit den anderen Beschäftigten während des Verteilungsprozesses hervor. Dieser sollte durch Ehrlichkeit und gegenseitige Rücksichtnahme geprägt sein (ebd.). Die Berufsgewerkschaften erklärten ihr tarifpolitisches Agieren dadurch, dass die DGB-Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen den jeweiligen Arbeitgebern zu weit entgegengekommen seien und sie in den Tarifrunden den Verhandlungsspielraum – vor allem in Hinblick auf die Lohnsteigerungen – nicht ausgereizt hätten (Schell, 2009; Schroeder et al., 2011, S. 255, S. 270). Aus diesem Grund wiesen die Vertreter der Berufsgewerkschaften häufig darauf hin, dass sie eine tarifpolitische „Vorreiterrolle“ übernehmen würden. Damit diene die Politik der exklusiven Solidarität letztlich dazu, auch die Anliegen und Interessen der zunächst nicht profitierenden Beschäftigten sukzessive durchsetzen zu können (ebd.). In Bezug auf die interpersonale Gerechtigkeit wird folgende Annahme getroffen:

H₇: Wenn eine Berufsgewerkschaft darlegt, dass von ihrem tarifpolitischen Handeln auch die anderen Beschäftigtengruppen im Unternehmen profitieren, dann werden die höheren Lohnzuwächse der einzelnen Berufsgruppe als gerechter wahrgenommen.

Ein Verstoß gegen die interpersonale Gerechtigkeit kann sich hingegen negativ auf Gerechtigkeitsurteile auswirken. Dies gilt mit Blick auf Berufsgewerkschaften insbesondere dann, wenn diese ihre hohe Primär- und Arbeitsmarktmacht (Kädtler, 2006) nutzen, um exklusive Forderungen durchzusetzen, ohne dabei die Belange der anderen Beschäftigten zu berücksichtigen. Das Verhalten der exklusiven Solidarität verstößt folglich gegen die Grundzüge der interpersonalen Gerechtigkeit. Deshalb wird die Hypothese formuliert:

H₈: Nutzt eine Berufsgruppe ihre Schlüsselposition im Unternehmen aus, um Lohnsteigerungen durchzusetzen, ohne die möglichen Folgen für andere zu berücksichtigen, dann werden diese Lohnsteigerungen als weniger gerecht empfunden.

Bevor anhand der abgeleiteten Hypothesen getestet wird, inwiefern die dargestellten Aspekte einen Einfluss auf die Gerechtigkeitsurteile der Erwerbsbevölkerung bezüglich des tarifpolitischen Agierens der Berufsgewerkschaften haben, wird im nächsten Abschnitt knapp der aktuelle Stand der Forschung skizziert.

3. Forschungsstand

Es existiert eine recht umfängliche Literatur zu Berufsgewerkschaften. So arbeiten etliche Abhandlungen die Geschichte ausgewählter Berufsgewerkschaften (anhand von Fallstudien) auf (Greef, 2012; Greef & Speth, 2013; Kalass, 2012; Schroeder & Greef, 2008; Schroeder et al., 2011). Einige eher theoretisch gefasste Artikel gehen auf die (sich verändernden) Machtstrukturen im Bereich der industriellen Beziehungen ein und stellen durchweg eine Verschiebung von einer inklusiven in Richtung einer exklusiven Solidarität infolge des Auftretens der Berufsgewerkschaften fest (Fichter & Zeuner, 2002; Hoffmann & Schmidt, 2008; Lesch, 2008; Kädtler, 2006; Keller, 2008, 2016). Weitere Studien bewerten die neben den Branchengewerkschaften neu entstandene tarifpolitische Konkurrenz (Bispinck, 2015; Bispinck & Dribbusch, 2008; Dribbusch, 2009; Schmidt, 2008) oder diskutieren eingehender und durchaus kontrovers das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.06.2010, in dem der bis dahin geltende Grundsatz der Tarifeinheit aufgehoben wurde (Berthold, 2014; Dauderstädt, 2014; Fuchs, 2014; Lesch, 2014; Schnabel, 2014; Weiss, 2013). Darüber hinaus werden auf Basis empirischer Daten auch die Konfliktintensität und -häufigkeit infolge der Tarifpluralität beleuchtet (Bachmann, Henssler, Schmidt, & Talmann, 2011; Bispinck, 2015; Lesch, 2013).

Eine eigenständige Forschungstradition besteht mit Blick auf Fragen der Gerechtigkeit. Verschiedene Forschungsarbeiten betrachten die Gerechtigkeitsbewertungen zu ungleichen Einkommensverteilungen sowie die zugrunde liegenden Faktoren, welche das entsprechende Urteil beeinflussen. In einer Vignettenstudie untersuchen Jasso & Rossi (1977) die Determinanten, welche die Differenzen in den als gerecht erachteten Löhnen erklären. Dabei gelangen sie zu dem Ergebnis, dass eine Gleichverteilung von Einkommen von den Befragten als ungerecht empfunden wird, da der als gerecht empfundene Lohnsatz in Abhängigkeit von der Bil-

dung, dem ausgeübten Beruf, aber auch dem Geschlecht sowie dem Familienstand variiert. Einen ähnlichen Befund ermitteln Hermkens & Boermann (1989). Ihre Ergebnisse heben die Bedeutsamkeit des Beitragsprinzips hervor, da höhere Einkommen bei Personen mit einem hohen Berufsprestige sowie im Falle guter beruflicher Performanz als legitim erachtet werden. Auspurg, Gatskova, & Hinz (2013) vergleichen die Prinzipien bezüglich der Einkommensgerechtigkeit in Westdeutschland, Ostdeutschland und der Ukraine. In allen drei Gesellschaften gilt Leistung als dominierendes Prinzip. Die Bedeutsamkeit des Leistungsprinzips bei der Bewertung von Einkommen stellen auch Abeler, Altmann, Kube, & Wibrall (2006), Abraham (2007), Auspurg, Hinz, Liebig, & Sauer (2008) sowie Werner & Ones (2000) fest. Sauer et al. (2014) untersuchen das tatsächliche sowie das als gerecht empfundene Einkommen von Beschäftigten und stellen anhand eines Gerechtigkeitsindexes fest, dass Einkommensrenditen, die auf individuelle Faktoren (Bildung und Berufserfahrung) zurückgeführt werden, als gerecht beurteilt werden, während Ungleichheiten aufgrund von strukturellen Faktoren wie die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe oder auch Branche sowie regionale Lohnunterschiede eher als ungerecht empfunden werden. Dütsch et al. (2014) wiederum stellen Analysen zu den Gerechtigkeitsurteilen von Beschäftigten, in deren Betrieb Personen von den durch die Berufsgewerkschaften verhandelten exklusiven Gehaltssteigerungen profitierten, sowie zu den beobachteten Folgewirkungen an. Demnach erachten etwa 31 % der Befragten die besonders hohen Gehaltszuwächse für eine einzelne Berufsgruppe im eigenen Betrieb als ungerecht. Dies führt dann zu negativen Folgewirkungen wie zu einem Empfinden von Einflusslosigkeit und sozialer Distanziertheit, verringerter Kooperationsbereitschaft gegenüber der profitierenden Berufsgruppe, einer gesunkenen Arbeitsmotivation und eine Verschlechterung in der Zusammenarbeit unter den Arbeitskollegen.

Studien zur Bedeutung von Verfahrensgerechtigkeit machen deutlich, dass als fair empfundene Verfahren Unzufriedenheitsgefühle hinsichtlich des Einkommens reduzieren können (Aquino, 1995; Jones, Scarpello, & Bergmann, 1999). Mit Blick auf das Verteilungsverfahren berücksichtigen Individuen gemäß Jones et al. (1999) insbesondere folgende Aspekte: „(...) the extent to which supervisors support their subordinates' pay interests and are open and honest with their subordinates. (...) the accuracy, consistency and relevance of performance information. (...) the extent to which the organization responds to pay questions and provides an adequate explanation for pay decisions. (...) the neutrality and intent of the supervisor's decision making" (ebd., pp. 133 ff.). In Bezug auf den vorletzten Punkt machen Greenberg (1990a, 1993) sowie Werner & Ones (2000) zudem darauf aufmerksam, dass sorgfältige, umfassende und einfühlsame Begründungen vor allem von Bedeutung sind, wenn Beschäftigte aus Verteilungsergebnissen einen Nachteil ziehen. Erklärungen reduzieren dann die empfundene Einkommensungerechtigkeit (ebd.) und mögliche, daraus resultierende negative Konsequenzen (Greenberg, 1990a, 1993).

Der vorliegende Beitrag nimmt die Diskussion im Bereich der industriellen Beziehungen über das tarifpolitische Handeln von Berufsgewerkschaften zum Ausgangspunkt und verbindet diese mit der empirischen Gerechtigkeitsforschung, um zu untersuchen, unter welchen Umständen von Berufsgewerkschaften verhandelte, besonders hohe Lohnzuwächse von der Erwerbsbevölkerung als gerecht beurteilt werden. Im nächsten Abschnitt werden die Datengrundlage, die Operationalisierung und die Methode vorgestellt, anhand derer die in Abschnitt 2 abgeleiteten Hypothesen getestet werden.

4. Datengrundlage, Operationalisierung und Methode

Als Datengrundlage für die empirischen Analysen dient der im Jahr 2012 vom Befragungsinstitut Bamberger Centrum für Empirische Studien (BACES) erhobene Datensatz „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“ (Stephan et al., 2013, 2014). Hierbei wurden in Deutschland lebende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer telefonisch befragt, die älter als 18 Jahre alt waren. Ein Schwerpunkt der Befragung lag auf Gerechtigkeitsbeurteilungen zu besonders hohen Lohnzuwächsen von Beschäftigtengruppen, die durch Berufsgewerkschaften tarifpolitisch vertreten werden. Für die Befragung wurden zufällig vier Teildatensätze aus der Grundgesamtheit der im dritten Quartal 2011 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie aus den in den drei Wirtschaftsbereichen Bahnverkehr, Luftverkehr und Krankenhäuser Erwerbstätigen aus den Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen. Für die Analysen dieses Aufsatzes wird auf die repräsentative Teilstichprobe zurückgegriffen, welche auf einer Zufallsauswahl abhängig Beschäftigter basiert (Stephan et al., 2013).⁶ Nach Bereinigung des Samples stehen für die Analysen Angaben von 1304 Personen zur Verfügung.

In der Befragung wurde die sogenannte Vignettenteknik eingesetzt (Rossi & Anderson, 1982; Wallander, 2009), um die Gerechtigkeitsurteile der Befragungsteilnehmer zu erfassen. Eine Vignette (auch Szenario) ist eine aus einzelnen Vignettenbausteinen (auch Faktoren bzw. Szenarienmerkmale) bestehende Situationsbeschreibung bzw. „Kurzgeschichte“, die in ihrer Zusammenstellung variiert. Die unterschiedlichen Vignetten werden dann von den befragten Personen beurteilt. Ziel dieses Vorgehens ist es, in der statistischen Analyse quasi-experimentell den Einfluss der einzelnen Faktoren auf die Vignettenurteile zu ermitteln (ebd.; Steiner & Atzmüller, 2006).

Vignettendesigns haben gegenüber klassischen Abfragen individueller Urteile bestimmte Vorteile (Auspurg, Hinz, & Liebig, 2009; Wallander, 2009). In ihnen wird detailliert eine konkrete Situation beschrieben, die von den Befragten zu beurteilen ist, anstatt die Einstellungen zu einzelnen Items zu erfragen. Die konkreten Vignettenszenarien ermöglichen somit eine validere Messung von Einstellungen bzw. Urteilen (Dülmer & Klein, 2003; Steiner & Atzmüller, 2006). Zudem lassen sich spezifische Faktoren in der jeweiligen Situationsbeschreibung systematisch variieren. So ist es möglich, die Kontextbedingungen zu erforschen, die ein Urteil mutmaßlich beeinflussen. Da den Befragten die systematischen Variationen der Vignettenbestandteile nicht vollends offensichtlich sind, dürften außerdem in geringerem Maße Verzerrungen aufgrund sozial erwünschter Antworten erfolgen als bei allgemeinen Abfragen individueller Urteile (Jann, 2003; Liebig & Mau, 2002; Wallander, 2009). Schließlich haben klassische Abfragen den Nachteil, dass den Befragten oftmals nicht bewusst ist, ob und inwiefern spezifische Kontextbedingungen ihr eigenes Urteil beeinflussen. Hingegen unterscheidet sich bei der Vignettenteknik die Beschreibung der Situationen infolge der Variation einiger Faktoren, so dass der Einfluss spezifischer Kontextbedingungen mit analysiert werden kann (Alexander & Becker, 1978; Wallander, 2009).

6 Die repräsentative Teilstichprobe setzt sich aus den beiden Stichproben „Repräsentativ 1“ und „Repräsentativ 2“ zusammen. Dies ist dadurch begründet, dass der Ausschöpfungsgrad der repräsentativen Stichprobe aus dem IAB-Sample (Repräsentativ 1) geringer als erwartet war. Diese wurde deshalb durch eine Ergänzungsstichprobe von Telefonnummern aufgestockt, die das Befragungsinstitut zufällig aus eigenen Beständen auswählte (Repräsentativ 2).

In der vorliegenden Untersuchung wurden die Befragten gebeten, Gerechtigkeitsurteile zu differierenden Situationen abzugeben, in denen die Mitglieder einer Berufsgewerkschaft einen höheren Lohnzuwachs erzielten als die übrigen Beschäftigten eines fiktiven Unternehmens (Stephan et al., 2013). Dabei stand im Gegensatz zu anderen Forschungen aus dem Bereich der industriellen Beziehungen nicht die (öffentliche) Wahrnehmung von Streikaktivitäten, wie die Streikdauer und -häufigkeit, im Fokus des Interesses, sondern die Bewertung der exklusiven Gehaltszuwächse. Jedes Szenario wurde zunächst mit der Beschreibung einer Ausgangssituation eingeführt, welche die Beschäftigungssituation und Eigenschaften der durch eine Berufsgewerkschaft vertretenen Berufsgruppe verdeutlichten. Daran anschließend wurde über den Lohnunterschied zwischen den Beschäftigten, die von dem durch die Berufsgewerkschaft verhandelten Lohnzuwachs profitierten, und den übrigen Arbeitskräften im Unternehmen informiert. Schließlich wurden nach einigen dieser Situationsbeschreibungen noch spezielle Verfahrensaspekte erläutert. Die konkrete Operationalisierung der Szenarienmerkmale kann Tabelle 1 entnommen werden.

Tab. 1: Inhalte der Szenarienmerkmale

Szenarienmerkmale	1	2	3	4
A) Beschäftigungssituation und Eigenschaften der Berufsgruppe	Eine einzelne Berufsgruppe hatte in letzter Zeit keine besonderen Mehrbelastungen im Vergleich zu anderen Beschäftigten in einem Unternehmen.	Eine Berufsgruppe in einem Unternehmen ist der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt.	Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen.	Die zeitliche Belastung und inhaltlichen Anforderungen der Arbeit einer Berufsgruppe in einem Unternehmen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen.
B) Lohnunterschied	In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.	In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.		
C) Verfahren	Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen Lohnzuwachses nicht informiert.	Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen/ 8%igen Lohnzuwachses umfassend informiert.	Die Berufsgewerkschaft betonte durch ihren 4%igen/ 8%igen Lohnzuwachs auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für die anderen Beschäftigten frei zu machen.	Die Berufsgruppe nutzte ihre Schlüsselposition im Unternehmen, um den 4%igen Lohnzuwachs durchzusetzen. Sie beachtete dabei mögliche Folgen für andere nicht.

Quelle: Befragung „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“; eigene Darstellung

Bei der Vignettentechnik stellt das Produkt aller möglichen Merkmalskombinationen die Grundgesamtheit der hypothetischen Szenarien dar. Im vorliegenden Fall gab es vier Ausprägungen zu der Beschäftigungssituation und den Eigenschaften der Berufsgruppe, zwei zum Lohnunterschied sowie vier Alternativen bezüglich der Verfahren. Daraus resultierten $4 \times 2 \times 4 = 32$ mögliche Vignetten. Um alle diese Kombinationen abbilden und eine ausrei-

chende Ausschöpfung der Vignettengrundgesamtheit erzielen zu können, mussten den Befragten mehrere Vignetten vorgelegt werden. Allerdings ist bei einer größeren Zahl von zu beurteilenden Szenarien mit Ermüdungserscheinungen zu rechnen (Auspurg et al., 2009; Sauer, Auspurg, Hinz, & Liebig, 2011). Ähnliches gilt auch, wenn in den Vignetten viele Dimensionen angesprochen werden, die dann wiederum eine für die Befragten eventuell nicht mehr handhabbare Komplexität hervorrufen (Rossi & Anderson, 1982; Sauer et al., 2011). Darüber hinaus können bei einer vollständigen Variation der Vignettenbestandteile unrealistische Szenarien entstehen, die dementsprechend unrealistische Ergebnisse (Faia, 1980) bzw. eine Ausblendung der für die Unplausibilitäten ursächlichen Dimensionen zur Folge haben (Auspurg et al., 2009).

Um die genannten Vorteile des Vignettendesigns ausschöpfen zu können und gleichzeitig mögliche Probleme aufgrund der Länge und Komplexität der Szenarien zu minimieren, erfolgte in der vorliegenden Untersuchung anhand theoretischer Überlegungen eine gezielte Kombination der verschiedenen Szenarienmerkmale, woraus – wie in Tabelle 2 dargestellt ist – sieben Grundsituationen hervorgingen. Darüber hinaus wurde bei einigen Szenarien neben dem ersten (Haupt-)Teil ein zweiter Fragenteil mit zusätzlichen Informationen zu den Verfahrensaspekten zur Bewertung gestellt, so dass insgesamt 13 Szenarien entstanden. Aufgrund der Länge der einzelnen Vignetten hatten die Befragten jeweils nur drei bzw. vier Vignetten zu beurteilen, deren Verteilung in der Befragung zufällig auf die Teilnehmer erfolgte (Stephan et al., 2013). In der Erhebung wurden insgesamt 5052 Bewertungen abgegeben, die für die nachfolgenden Analysen herangezogen werden. Die Urteile beziehen sich dabei auf die nach jedem Szenario gestellte Frage: „Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?“ (ebd.).

Die zentrale Fragestellung dieses Beitrags wird deskriptiv und zudem mittels multivariater Probit-Schätzungen untersucht (Wooldridge, 2010).⁷ Dafür wurden die Antworten auf obige Frage (in der abhängigen Variable) binär codiert, wobei jeweils die beiden ersten und die beiden letzten Kategorien zusammengefasst wurden. Alle „gerecht/eher gerecht“-Angaben erhielten den Wert 1, alle „eher ungerecht/ungerecht“-Angaben den Wert 0. Als Kovariaten gehen die einzelnen Szenarienmerkmale sowie weitere Informationen zu den Befragten in die Schätzungen ein. Hierzu zählen das Geschlecht, ein Ost-West Indikator, die Staatsangehörigkeit, das (quadrierte) Alter, der höchste Ausbildungsabschluss, Angaben zur Existenz einer betrieblichen Personalvertretung sowie einer Berufsgruppe mit exklusiven Gehaltssteigerungen im eigenen Betrieb, zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, zur Entlohnung sowie eine Gerechtigkeitseinschätzung zum eigenen Verdienst.⁸ In der Befragung wurden die Teilnehmenden gebeten, jeweils mehrere Szenarien zu bewerten. Dies hat zur Folge, dass die jeweiligen Gerechtigkeitsbewertungen einer Person korreliert sein können. Diesem Umstand wird in den Regressionsanalysen Rechnung getragen, indem cluster-robuste Standardfehler verwendet werden (Wooldridge, 2010). Die Ergebnisse der multivariaten Schätzungen werden nach der Darstellung der deskriptiven Ergebnisse im folgenden Abschnitt präsentiert.

7 Alternativ wurden auch ordinale Regressionsanalysen durchgeführt, wobei jedoch die zugrunde liegende Annahme proportionaler Odds verletzt wurde. Aus diesem Grund und wegen der besseren Interpretierbarkeit der Ergebnisse wurden Probit-Schätzungen vorgenommen.

8 Deskriptive Statistiken zu diesen Variablen befinden sich in Tabelle 3. Ausführlichere Deskriptionen werden auf Anfrage von den Autoren zur Verfügung gestellt.

5. Empirische Analysen

5.1 Deskriptive Ergebnisse

Etwa die Hälfte der Befragten (51,6%) beurteilt die hohen Gehaltssteigerungen für einzelne Berufsgruppen wie Ärzte, Lokführer oder Piloten, die durch ihre Berufsgewerkschaften in den letzten Jahren besonders hohe Gehaltssteigerungen erzielen konnten, im Großen und Ganzen als (eher) gerecht. Allerdings zeigen die Deskriptionen zu den Szenarien in Tabelle 2, dass die Gerechtigkeitsurteile in Abhängigkeit von den jeweiligen Situationsbeschreibungen bzw. Kontextbedingungen zum Teil deutlich variieren. Aufgeführt sind die sieben Grundszenarien, die jeweils eine Schilderung der Beschäftigungssituation bzw. Eigenschaften der Berufsgruppe sowie des Verteilungsergebnisses enthalten und für die dann ein Gerechtigkeitsurteil erhoben wurde. Im Anschluss an die Bewertung der Vignetten 3 und 7 wurden zusätzlich Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit eingeführt (Varianten 3a bis 3d und 7a bis 7b), die von den Befragten ebenfalls beurteilt werden sollten. Die Vignetten in Tabelle 2 sind nach dem Anteil der positiven Gerechtigkeitsurteile zum jeweiligen Grundszenario sortiert.

Das Referenzszenario 3, in dem beschrieben wird, dass die Arbeit einer Berufsgruppe eine lange Ausbildung und viel Erfahrung erfordert sowie schwer zu ersetzen ist und ein Lohnzuwachs von 4% durchgesetzt werden kann, wird in 72% der Fälle als gerecht bewertet. Demgegenüber fällt das Gerechtigkeitsurteil zu Szenario 5 mit einem Wert von 20,7% an positiven Einschätzungen am negativsten aus. In diesem ist von einer Berufsgruppe die Rede, die der Auffassung ist, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt und deren Berufsgewerkschaft eine Lohnerhöhung von 8% durchsetzt. Die Bewertungen variieren damit sehr stark in Abhängigkeit von den Formulierungen der Grundszenarien. Darüber hinaus verändern sich auch bei den um die Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit ergänzten Szenarien die Gerechtigkeitsurteile teilweise sehr deutlich. So sank der Anteil positiver Gerechtigkeitsurteile in Szenario 3 von ursprünglich 72% durch die Aufnahme des Aspektes der interpersonalen Gerechtigkeit (Szenario 3d) auf 17,3%, während er in Szenario 7 von 37,1% auf 61,1% (Szenario 7b) anstieg. Damit haben offensichtlich sowohl die Aspekte der Verteilungs- als auch der Verfahrensgerechtigkeit einen deutlichen Einfluss auf die jeweiligen Gerechtigkeitsurteile.

Vor diesem Hintergrund sollen in den folgenden multivariaten Schätzungen anhand der Szenarien kausalanalytisch die Determinanten der Gerechtigkeitsurteile identifiziert werden.

Tab. 2: Beschreibung und deskriptive Statistiken zu den Szenarien

Nr. Szenario	Anzahl	Anteilswert
3 Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	1134	0,720
3a (...) Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen Lohnzuwachses umfassend informiert. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	258	0,756

Nr. Szenario	Anzahl	Anteils- wert
3b (...) Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen Lohnzuwachses nicht informiert. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	269	0,219
3c (...) Die Berufsgewerkschaft betonte durch ihren 4%igen Lohnzuwachs auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für die anderen Beschäftigten frei zu machen. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	273	0,846
3d (...) Die Berufsgruppe nutzte ihre Schlüsselposition im Unternehmen, um den 4%igen Lohnzuwachs durchzusetzen. Sie beachtete dabei nicht mögliche Folgen für andere. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	266	0,173
4 Die zeitliche Belastung und inhaltlichen Anforderungen der Arbeit einer Berufsgruppe in einem Unternehmen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	308	0,545
6 Die zeitliche Belastung und inhaltlichen Anforderungen der Arbeit einer Berufsgruppe in einem Unternehmen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	297	0,492
2 Eine Berufsgruppe in einem Unternehmen ist der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	268	0,440
7 Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	817	0,371
7a (...) Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 8%igen Lohnzuwachses umfassend informiert. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	276	0,460
7b (...) Die Berufsgewerkschaft betonte durch ihren 8%igen Lohnzuwachs auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für die anderen Beschäftigten frei zu machen. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	252	0,611
1 Eine einzelne Berufsgruppe hatte in letzter Zeit keine besonderen Mehrbelastungen im Vergleich zu anderen Beschäftigten in einem Unternehmen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	307	0,264
5 Eine Berufsgruppe in einem Unternehmen ist der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	300	0,207

Alle Variablen sind binär codiert.

Quelle: Befragung „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“; ungewichtete Angaben; eigene Berechnungen

5.2 Ergebnisse der multivariaten Szenarienanalyse

Die Ergebnisse der Probit-Schätzungen sind in Tabelle 3 dargestellt.⁹ Um die Robustheit der Resultate – insbesondere derjenigen zu den Szenarienmerkmalen – zu überprüfen, erfolgte eine schrittweise Aufnahme der Kovariaten in die Analysemodelle. Mit Blick auf Tabelle 3 wird deutlich, dass es keine Veränderungen in den Signifikanzen und lediglich geringfügige Veränderungen der Koeffizienten gibt. Daher konzentriert sich die folgende Diskussion auf das dritte Modell, welches sämtliche Kovariaten enthält, um die in Abschnitt 2 aufgestellten Hypothesen zu testen. Interpretiert werden im Folgenden ausschließlich die Szenarienmerkmale, da sie zur Prüfung der Hypothesen beitragen.

Tab. 3: Probit-Schätzungen zu den Gerechtigkeitsurteilen bezüglich eines höheren Lohnzuwachses für eine einzelne Berufsgruppe (1 = gerecht/ eher gerecht)

	Anteils-, Mittelwert	Modell 1 (AME)	Modell 2 (AME)	Modell 3 (AME)
Szenarienmerkmale				
<i>Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit – Referenz: In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.</i>				
Berufsgewerkschaft setzt einen Lohnzuwachs von 8% durch	0,387	-0.215*** (0.014)	-0.219*** (0.014)	-0.218*** (0.014)
<i>Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit – Referenz: Eine einzelne Berufsgruppe hatte in letzter Zeit keine besonderen Mehrbelastungen im Vergleich zu anderen Beschäftigten in einem Unternehmen.</i>				
Zeitliche Belastung und inhaltliche Anforderungen der Arbeit der Berufsgruppe in letzten Jahren deutlich gestiegen	0,120	0.347*** (0.033)	0.346*** (0.033)	0.350*** (0.033)
Arbeit der Berufsgruppe erfordert lange Ausbildung und viel Erfahrung, Berufsgruppe schwer ersetzbar	0,706	0.332*** (0.028)	0.330*** (0.028)	0.334*** (0.028)
Qualität der Arbeit der Berufsgruppe durch Arbeitgeber weniger wertgeschätzt	0,11	0.159*** (0.034)	0.155*** (0.034)	0.159*** (0.034)
<i>Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit – Referenz: Verfahrensaspekt wurde im Szenario nicht genannt</i>				
Andere Beschäftigte von Berufsgewerkschaft umfassend über Gründe informiert	0,106	0.102*** (0.020)	0.104*** (0.020)	0.104*** (0.020)
Berufsgewerkschaft betont, den Weg für weitere Lohnsteigerungen für andere Beschäftigte frei gemacht zu haben	0,105	0.230*** (0.022)	0.234*** (0.021)	0.233*** (0.021)
Berufsgruppe nutzt Schlüsselposition aus und beachtet mögliche Folgen für andere nicht	0,053	-0.449*** (0.032)	-0.454*** (0.031)	-0.454*** (0.031)
Befragtenmerkmale				
Geschlecht (1=weiblich)	0,528		-0.006 (0.017)	-0.013 (0.019)
Region (1=Ostdeutschland)	0,267		0.029 (0.019)	0.029 (0.019)
Staatsangehörigkeit (1=deutsch)	0,367		-0.106** (0.049)	-0.105** (0.048)
Alter des Befragten	0,456		-0.003 (0.007)	-0.003 (0.007)
Alter quadriert	2173.39		-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)

9 Ausgewiesen sind die durchschnittlichen marginalen Effekte. Diese geben den Mittelwert der marginalen Effekte über alle Beobachtungen an.

	Anteils-, Mittelwert	Modell 1 (AME)	Modell 2 (AME)	Modell 3 (AME)
<i>höchster Ausbildungsabschluss – Referenz: abgeschlossene Lehre bzw. Facharbeiterabschluss</i>	0,386			
Berufsfachschulabschluss	0,912		0.013 (0.030)	0.015 (0.030)
Meister, Techniker	0,831		0.079** (0.033)	0.095*** (0.034)
Fachschulabschluss	0,832		0.053 (0.033)	0.055* (0.033)
Fach-, Hochschulabschluss	0,294		0.072*** (0.021)	0.082*** (0.023)
anderer berufl. Abschluss	0,031		0.047 (0.050)	0.051 (0.051)
kein Ausbildungsabschluss	0,032		0.106** (0.042)	0.104** (0.042)
betriebliche Personalvertretung (1=vorhanden)	0,579		-0.041** (0.017)	-0.037** (0.018)
Gewerkschaftsmitglied (1=ja)	0,208		0.018 (0.022)	0.015 (0.022)
Berufsgruppen mit exklusiven Gehaltssteigerungen existieren im Betrieb	0,035			0.038 (0.046)
<i>Nettoeinkommen – Referenz: bis unter 1000 Euro</i>	0,234			
1001 bis 2000 Euro	0,438			-0.001 (0.022)
2001 bis 3000 Euro	0,157			-0.036 (0.032)
3001 bis 4000 Euro	0,049			0.040 (0.049)
mehr als 4000 Euro	0,036			-0.048 (0.055)
Verdiene weniger als gerecht ist (1=ja)	0,583			0.019 (0.018)
Anzahl der Beobachtungen		5019	5019	5019
Pseudo R ²		0.095	0.110	0.112
AIC		6315.147	6235.936	6238.194
BIC		6367.314	6379.398	6440.345
LR-Chi ² (df)		547.707	611.746	623.640
Prob > LR-Chi ²		0.000	0.000	0.000
korrekt klassifizierte Fälle		65.132	65.471	66.009
Log-Pseudolikelihood (final)		-62.265	-62.265	-62.265

Ausgewiesen sind die durchschnittlichen marginalen Effekte.

Standardfehler in Klammern. Die Schätzung der Standardfehler erfolgte cluster-robust.

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau

Quelle: Befragung „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“; eigene Berechnungen

Zunächst werden die Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit betrachtet. Setzt eine Berufsgewerkschaft für ihre Mitglieder in Tarifverhandlungen eine Gehaltssteigerung von 8% durch, während die anderen Beschäftigten nur 2% mehr Lohn erhalten, dann wird dies im Vergleich zu einer geringeren Lohnerhöhung von 4% häufiger als ungerecht empfunden. Folg-

lich muss Hypothese H1 verworfen werden, während die gegensätzliche Hypothese H2 nicht verworfen werden kann. Wird im vorgelegten Szenario beschrieben, dass die zeitliche Belastung und die inhaltlichen Anforderungen der Arbeit der profitierenden Berufsgruppe in den letzten Jahren deutlich gestiegen sind, dann werden exklusive Gehaltszuwächse häufiger als gerecht erachtet. Damit kann Hypothese 3 nicht verworfen werden. Zudem fallen die Gerechtigkeitsurteile positiver aus, wenn die profitierende Berufsgruppe eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz aufweist und diese Beschäftigten daher im Unternehmen schwer zu ersetzen sind. Dies entspricht der Vorhersage von Hypothese 5. Wird in den Vignetten eine gesunkene Wertschätzung der Qualität der Arbeit einer Berufsgruppe durch den Arbeitgeber als Grund für die Gehaltssteigerung thematisiert, dann wird der Lohnzuwachs für diese von den Befragten – konform zu Hypothese 4 – mit größerer Wahrscheinlichkeit als gerecht empfunden. Zudem variiert in der Vignettenanalyse die Gerechtigkeitsbewertung mit der Höhe des Lohnzuwachses.

Darüber hinaus werden verschiedene *Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit* in ihrer Wirkung auf das Gerechtigkeitsurteil untersucht. Hierbei wird der Stellenwert der informatorischen Gerechtigkeit deutlich. Wird im Szenario ausgeführt, dass die nicht profitierenden Beschäftigten im Unternehmen von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des höheren Lohnzuwachses informiert wurden, dann treffen die Befragten – konform zu Hypothese 6 – ein positiveres Gerechtigkeitsurteil. Anhand von zwei weiteren Szenarien wird der Einfluss der interpersonalen Gerechtigkeit ermittelt. Demnach werden größere Lohnzuwächse mit höherer Wahrscheinlichkeit als gerecht angesehen, wenn in der Situationsbeschreibung erwähnt wird, dass die Berufsgewerkschaft im Zuge der Tarifverhandlungen betonte, durch ihr tarifpolitisches Vorgehen auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für andere Beschäftigte frei gemacht zu haben. Folglich kann Hypothese 7 nicht widerlegt werden. Schließlich sinkt – wie in Hypothese 8 behauptet – das Gerechtigkeitsempfinden der Befragten, wenn die Berufsgruppe ihre Schlüsselposition im Unternehmen nutzte, um den höheren Lohnzuwachs durchzusetzen, dabei aber mögliche Folgen für die anderen Beschäftigten nicht beachtete.

6 Diskussion und Fazit

Der vorliegende Beitrag nahm die in den letzten Jahren beobachtbaren Entwicklungen im Bereich der kollektiven Interessenvertretung zum Ausgangspunkt. So gelang es einigen Berufsgruppen – begünstigt durch die berufsständische Gliederung des deutschen Arbeitsmarktes – eine soziale Schließung zu betreiben (Groß, 2012; Haupt, 2012) und unterstützt durch Berufsgewerkschaften eigenständig tarifpolitisch zu agieren und hohe Gehaltssteigerungen zu erwirken (Dütsch et al., 2014; Schroeder et al., 2011).

Vor diesem Hintergrund ging der vorliegende Beitrag der Frage nach, ob und unter welchen Umständen exklusive Gehaltszuwächse, die auf der Durchsetzungsmacht einzelner Berufsgruppen beruhen, in der Erwerbsbevölkerung als gerecht erachtet werden. Zudem wurde untersucht, unter welchen Bedingungen bzw. infolge welcher Strategien die öffentliche Akzeptanz gegenüber solchen exklusiven Gehaltssteigerungen erhöht wird oder aber im Gegenteil sinkt. Dazu wurden Überlegungen zur Entwicklung von Einkommensdisparitäten

(Antonczyk et al., 2011; Giesecke & Verwiebe, 2009; Unger et al., 2013) sowie zur tarifpolitischen Entkopplung der Branchengewerkschaften angestellt (Fichter & Zeuner, 2002; Keller, 2008) und gerechtigkeits-theoretische Ansätze aufgegriffen, um Aspekte der Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit zu untersuchen (Cohen-Charash & Spector, 2001; Greenberg, 1990b; Konow, 2003). Die empirischen Analysen basierten auf einer repräsentativen Beschäftigtenstichprobe der Befragung „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“ (Stephan et al., 2013, 2014). Die hier eingesetzte Vignettentechnik ermöglichte es, kausale Effekte auf die Gerechtigkeitsurteile der Befragten zu ermitteln.

Zunächst konnte deskriptiv gezeigt werden, dass die Einschätzung der Befragten zu den hohen Gehaltssteigerungen ambivalent ausfiel. Ca. 51,6% der Befragten erachteten die hohen Lohnzuwächse für einzelne Berufsgruppen wie Ärzte, Lokführer oder Piloten, die durch ihre Berufsgewerkschaften ausgehandelt wurden, im Großen und Ganzen als (eher) gerecht. Damit scheinen die von den Berufsgewerkschaften in den Tarifverhandlungen erzielten exklusiven Gehaltszuwächse vor dem Hintergrund der jahrelangen Lohnzurückhaltung (Brenke & Wagner 2013) nicht als übermäßig ungerecht empfunden worden zu sein. Gleichwohl offenbart dieser Befund auch gewisse Vorbehalte gegenüber dem tarifpolitischen Vorgehen der Berufsgewerkschaften und der von ihnen praktizierten exklusiven Solidarität (Fichter & Zeuner, 2002; Keller, 2008). Interessanterweise zeigt sich hinsichtlich des Gerechtigkeitsurteils ein deutlicher Unterschied in Abhängigkeit davon, ob – wie im vorliegenden Beitrag – das Stimmungsbild in der Erwerbsbevölkerung mit einer repräsentativen Beschäftigtenstichprobe nachgezeichnet wird oder ob – wie in Dütsch et al. (2014) – Beschäftigte in den betroffenen Betrieben betrachtet werden. Während in der in diesem Beitrag genutzten repräsentativen Stichprobe ca. 48% der Erwerbstätigen hohe Gehaltssteigerungen für eine bestimmte Berufsgruppe als ungerecht empfanden, erachteten lediglich ca. 31% der Befragten die besonders hohen Gehaltszuwächse für eine einzelne Berufsgruppe im eigenen Betrieb als ungerecht. Offensichtlich führt die in räumlicher und sozialer Hinsicht größere Nähe zu den profitierenden Personen sowie das tagtägliche Erleben ihrer beruflichen Anstrengungen und Leistungen zu einer Erhöhung der Akzeptanz der berufsgruppenspezifischen Gehaltssteigerungen.

In multivariaten Probit-Schätzungen wurde dann anhand hypothetischer Szenarien untersucht, inwiefern Aspekte der Verteilungs- bzw. Verfahrensgerechtigkeit die Gerechtigkeitsbewertungen der urteilenden Personen beeinflussen und welche Relevanz solche Aspekte im Zuge von tariflich verhandelten exklusiven Gehaltszuwächsen haben. Zunächst bestätigen die Befunde (wie auch bei Cohen-Charash & Spector, 2001), dass Kriterien der Verteilungsgerechtigkeit für Gerechtigkeitsbewertungen eine zentrale Rolle spielen. Insbesondere das Beitragsprinzip (Adams, 1963, 1965) erweist sich als zentraler Erklärungsansatz: Höhere Lohnzuwächse für eine spezifische Berufsgruppe werden als gerechter bewertet, wenn in den Szenarien gestiegene zeitliche Belastungen oder auch inhaltliche Leistungsanforderungen thematisiert wurden. Dies galt jedoch nicht nur für aktuelle Beiträge, sondern auch für qualifikationsbezogene Leistungen, die in der Vergangenheit erbracht wurden. Wurde die Begründung angeführt, dass die Berufsgruppe sich mit Blick auf die Qualität ihrer erbrachten Arbeit durch den Arbeitgeber weniger wertgeschätzt fühlt, dann wurde ihr ebenfalls umso eher ein monetärer Ausgleich zugestanden. Damit bestätigte sich in unserer Untersuchung, dass Beschäftigte eine höhere Entlohnung als Kompensation für eine geringere arbeitgeberseitige

Wertschätzung akzeptieren (Dornstein, 1991; Skitka, 2009). Schließlich fielen die Gerechtigkeitsurteile negativer aus, wenn in den Szenarien ein sehr hoher Lohnzuwachs beschrieben wurde. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass in solchen Fällen die Beitrags-Ergebnis-Relationen im Vergleichsprozess nicht stimmig ausfallen und damit negative Gerechtigkeitsurteile zur Folge haben (Adams, 1963, 1965; Walster & Walster, 1975).

Zudem wurden diverse Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit betrachtet, um deren Einflüsse auf die Gerechtigkeitswahrnehmungen zu analysieren (Cohen-Charash & Spector, 2001; Greenberg, 1990b; Konow, 2003). Zunächst wurde deutlich, dass eine gute Informationspolitik der Berufsgewerkschaften über die Gründe für die Lohnsteigerungen die Gerechtigkeitsurteile der befragten Personen positiv beeinflusste. Dieses Resultat steht in Einklang mit den Befunden von Brockner & Wiesenfeld (1996), Greenberg (1990a, 1993) und Werner & Ones (2000), wonach negative Verteilungsergebnisse bei Berücksichtigung der informatorischen Gerechtigkeit als gerechter erachtet werden. Darüber hinaus beeinflusste es die Gerechtigkeitsbewertungen positiv, wenn in den Szenarien erwähnt wurde, dass die Berufsgewerkschaften die interpersonale Gerechtigkeit beachteten, indem sie auch die Belange der anderen Beschäftigten berücksichtigten (Brockner & Wiesenfeld, 1996; Greenberg, 1990b; Jones et al., 1999). Ein Verstoß gegen die interpersonale Gerechtigkeit durch die Missachtung möglicher Folgen des exklusiven Lohnzuwachses für die anderen Beschäftigten ließ hingegen die Gerechtigkeitsurteile negativer ausfallen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die exklusive Tarifpolitik von Berufsgewerkschaften infolge von sozialen Schließungen spezifischer Berufsgruppen von ca. der Hälfte der befragten Erwerbstätigen als (eher) ungerecht erachtet wurde. Zudem zeigte sich, dass auch im Kontext von durch Tarifparteien verhandelten Gehaltssteigerungen viele Aspekte der Verteilungs- sowie der Verfahrensgerechtigkeit Gültigkeit besitzen. So kann das Gerechtigkeitsempfinden positiv beeinflusst werden, wenn die Lohnsteigerungen auf Beiträgen bzw. Leistungen der profitierenden Berufsgruppe zurückzuführen sind, die Folgen für andere Beschäftigtengruppen beachtet sowie relevante Informationen weitergegeben werden.

Literatur

- Abeler, J., Altmann, S., Kube, S., & Wibral, M. (2006). When Equality is Unfair – Social Norms Between and Within Levels of a Hierarchy, Arbeitspapier. Bonn.
- Abraham, M. (2007). Wann werden Löhne als gerecht eingeschätzt? Eine tauschtheoretische Betrachtung der Lohngerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 40, 9-22.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <http://dx.doi.org/10.1037/h0040968>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Alexander, C., & Becker, H. (1978). The use of vignettes in survey research. *Public Opinion Quarterly*, 42(1), 93-104. <http://dx.doi.org/10.1086/268432>
- Antonczyk, D., Fitzenberger, B., & Sommerfeld, K. (2011). Anstieg der Lohnungleichheit, Rückgang der Tarifbindung und Polarisierung. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 44, 15-27. <http://dx.doi.org/10.1007/s12651-011-0061-y>
- Aquino, K. (1995). Relationships Among Pay Inequity, Perceptions of Procedural Justice, and Organizational Citizenship. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8, 21-33. <http://dx.doi.org/10.1007/BF02621253>

- Auspurg, K., Gatskova, K., & Hinz, T. (2013). Vorstellungen von Lohngerechtigkeit in West- und Ost-deutschland und in der Ukraine. *WSI-Mitteilungen*, 2, 77-88.
- Auspurg, K., Hinz, T., Liebig, S., & Sauer, C. (2008). Wer verdient welches Einkommen? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys zur Einkommensgerechtigkeit in Deutschland. Universität Bielefeld; Universität Konstanz.
- Auspurg, K., Hinz, T., & Liebig, S. (2009). Komplexität von Vignetten, Lerneffekte und Plausibilität im Faktoriellen Survey. *Methoden – Daten – Analysen*, 3(1), 59-96.
- Bachmann, R., Henssler, M., Schmidt, C., & Talmann, A. (2011). Empirische Analyse der Auswirkungen der Tarifpluralität auf das deutsche Tarifvertragssystem und auf die Häufigkeit von Arbeitskämpfen. *RWI-Projektberichte*. Essen.
- Berthold, N. (2014). Mehr institutionellen Wettbewerb wagen: Tarifpluralität statt Tarifeinheit. *ifo Schnelldienst*, 67(24), 3-5.
- Bispinck, R. (2015). Wirklich alles Gold, was glänzt? Zur Rolle der Berufs- und Spartengewerkschaften in der Tarifpolitik. *Gegenblende – Das Debattenmagazin*, 32, 1-11.
- Bispinck, R., & Dribbusch, H. (2008). Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung. Zu aktuellen Veränderungen in der Tarif- und Gewerkschaftslandschaft. *Sozialer Fortschritt*, 57, 153-163. <http://dx.doi.org/10.3790/sfo.57.6.153>
- Brenke, K., & Wagner, G. (2013). Ungleiche Verteilung der Einkommen bremst das Wirtschaftswachstum. *Zeitschrift Wirtschaftsdienst*, 93(2), 110-116. <http://dx.doi.org/10.1007/s10273-013-1493-5>
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M. (1996): An integrative framework for explaining reactions to decisions: interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin*, 120(2), 189-208. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.189>
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 86(2), 278-321. <http://dx.doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Cropanzano, R., & Randall, M. L. (1993). Injustice and Work Behavior: A Historical Review. In R. Cropanzano (Hrsg.), *Justice in the Workplace. Approaching Fairness in Human Resource Management* (S. 3-20). Hillsdale.
- Crosby, F., Muehrer, P., & Loewenstein, G. (1986). Relative Deprivation and Explanation: Models and Concepts. In J. M. Olson, C. P. Herman, M. P. Zanna (Hrsg.), *Relative Deprivation and Social Comparison* (S. 17-32). Hillsdale.
- Dauderstädt, K. (2014). Die Macht kleiner Gewerkschaften: Sollte der Einfluss der Spartengewerkschaften eingedämmt werden? *ifo Schnelldienst*, 67(24), 17-19.
- Dornstein, M. (1991). *Conceptions of Fair Pay. Theoretical Perspectives and Empirical Research*. New York.
- Dörre, K. (2016). Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen* 23, 348-365.
- Dülmer, H., & Klein, M. (2003). Die Messung gesellschaftlicher Wertorientierungen via Conjoint- und Vignettenanalyse: Ein Ansatz zur adäquaten Operationalisierung von Ingelharts materialistischen und postmaterialistischen Wertorientierungen. Unveröffentlichter Abschlussbericht an die Fritz-Thyssen Stiftung.
- Dütsch, M., Gückelhorn, C., Stephan, G., & Struck, O. (2014). Hohe Gehaltssteigerungen durch Berufsgewerkschaften – und Gerechtigkeitsbewertungen und Folgewirkungen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 66(4), 517-548. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-014-0285-2>
- Dribbusch, H. (2009). Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für die DGB-Gewerkschaften. *WSI-Mitteilungen*, 62, 193-200.

- Faia, M. A. (1980). The Vagaries of the Vignette World: A Comment on Alves and Rossi. *American Journal of Sociology*, 85(4), 951-954. <http://dx.doi.org/10.1086/227096>
- Fichter, M., & Zeuner, B. (2002). Zukunft der Gewerkschaften. Erkenntnisse aus einer Literaturstudie. *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, 15, 1328. <http://dx.doi.org/10.1515/fjsb-2002-0204>
- Fuchs, M. (2014). Kleine Gruppe, großer Einfluss: Die Macht der Spartengewerkschaften. *ifo Schnelldienst*, 67(24), 14-17.
- Giesecke, J., & Verwiebe, R. (2009). Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland. Qualifikations- und klassenspezifische Determinanten der Entlohnung zwischen 1998 und 2006. *Berliner Journal für Soziologie*, 19, 531-555. <http://dx.doi.org/10.1007/s11609-009-0108-x>
- Greef, S. (2012). Die Transformation des Marburger Bundes. Vom Berufsverband zur Berufsgewerkschaft. Wiesbaden. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-19574-2>
- Greef, S., & Speth, R. (2013). Berufsgewerkschaften als lobbyistische Akteure – Potenziale, Instrumente und Strategien. HBS-Arbeitspapier 275, Düsseldorf.
- Greenberg, J. (1990a). Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-570. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.561>
- Greenberg, J. (1990b). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the Name of Justice: Informational and Interpersonal Moderators of Theft Reactions to Underpayment Inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 81-103. <http://dx.doi.org/10.1006/obhd.1993.1004>
- Groß, M. (2012). Individuelle Qualifikation, berufliche Schließung oder betriebliche Lohnpolitik – was steht hinter dem Anstieg der Lohnungleichheit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64, 455-478. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-012-0179-0>
- Haupt, A. (2012). (Un)Gleichheit durch soziale Schließung. Effekte offener und geschlossener Teilarbeitsmärkte auf die Lohnverteilung in Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64(4), 729-753. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-012-0183-4>
- Hermkens, P., & Boerman, F. (1989). Consensus with respect to the fairness of incomes: differences between social groups. *Social Justice Research*, 3(3), 201-215. <http://dx.doi.org/10.1007/BF01048449>
- Hesse, N. (2008). Managerentlohnung und die Reformbereitschaft der Bevölkerung. Ein Beitrag zur politischen Ökonomie sozialer Präferenzen. Marburg.
- Hoffmann, J., & Schmidt, R. (2008). Der Streik der Lokführer-Gewerkschaft GDL. Anfang vom Ende des deutschen Systems der industriellen Beziehungen? *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 38, 323-342.
- Holst, H. (2014). 'Commodifying Institutions' – Vertical Disintegration and Institutional Change in German Labour Relations. *Work, Employment and Society*, 28(1), 3-20. <http://dx.doi.org/10.1177/0950017012464423>
- Holst, H., Aust, A., & Pernicka, S. (2008). Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypische Beschäftigte und die dreifache „Krise“ der Gewerkschaften. *Zeitschrift für Soziologie*, 37(2), 158-176. <http://dx.doi.org/10.1515/zfsoz-2008-0204>
- Jann, B. (2003). Lohngerechtigkeit und Geschlechterdiskriminierung: Experimentelle Evidenz. Zürich.
- Jasso, G., & Rossi, P. H. (1977). Distributive Justice and Earned Income. *American Sociological Review*, 42(4), 639-651. <http://dx.doi.org/10.2307/2094561>
- Jones, F. F., Scarpello, V., & Bergmann, T. (1999). Pay procedures – what makes them fair? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 129-145. <http://dx.doi.org/10.1348/096317999166554>

- Kalass, V. (2012). Neue Gewerkschaftskonkurrenz im Bahnwesen. Konflikt um die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer. Wiesbaden. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-19566-7>
- Kädtler, J. (2006). Sozialpartnerschaft im Umbruch. Industrielle Beziehungen unter den Bedingungen von Globalisierung und Finanzmarktkapitalismus. Hamburg.
- Keller, B. (2008). Berufsverbände, Tarifautonomie und das System der Interessenvertretung. *Leviathan*, 36(3), 364-390. <http://dx.doi.org/10.1007/s11578-008-0019-9>
- Keller, B. (2016). Berufs- und Spartengewerkschaften. Zur Kritik des Tarifeinheitsgesetzes. *Industrielle Beziehungen*, 23, 253-279.
- Konow, J. (2003). Which Is the Fairest One of All? A Positive Analysis of Justice Theories. *Journal of Economic Literature*, 41(4), 1188-1239. <http://dx.doi.org/10.1257/002205103771800013>
- Lengfeld, H. (2007). Lohngerechtigkeit im Wandel der Arbeitsgesellschaft. *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)*, 4/5, 11-17 (o.Jg.).
- Lengfeld, H., & Krause, A. (2006). Entlohnungsgerechtigkeit im tarifpolitischen Strukturwandel: der Einfluss des Unternehmenskontexts. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(1), 98-116. <http://dx.doi.org/10.1007/s11575-006-0005-x>
- Lengfeld, H., & Liebig, S. (2003). Arbeitsbeziehungen und Gerechtigkeit. Stand und Perspektiven der empirischen Forschung. *Industrielle Beziehungen*, 10(4), 472-490.
- Lesch, H. (2008). Spartengewerkschaften – Droht eine Destabilisierung des Flächentarifvertrags. *Sozialer Fortschritt*, 57(6), 144-153. <http://dx.doi.org/10.3790/sfo.57.6.144>
- Lesch, H. (2013). Tarifeinheit versus Tarifpluralität: Konfliktintensität von Verhandlungen. *Wirtschaftsdienst*, 93(11), 765-770. <http://dx.doi.org/10.1007/s10273-013-1596-z>
- Lesch, H. (2014). Kleine Gewerkschaften, große Wirkung: Gesetzliche Regeln statt Treibenlassen. *ifo Schnelldienst*, 67(24), 10-13.
- Leventhal, G. S. (1980). What Should Be Done with Equity Theory? In J. G. Kenneth, M. S. Greenberg & R. H. Willis (Hrsg.), *Social Exchange. Advances in Theory and Research*. Boston. http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5_2
- Liebig, S., & Krause, A. (2007). Arbeitsorganisationen als Kontexte der Einstellungsbildung. In H. J. Hummell, (Hrsg.), *Die Analyse von Gesellschaften, Organisationen und Individuen in ihrem Zusammenhang. Theoretische und methodische Herausforderungen* (pp. 15-47). Bonn.
- Liebig, S., & Mau, S. (2002). Einstellungen zur sozialen Mindestsicherung. Ein Vorschlag zur differenzierten Erfassung normativer Urteile. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 54(1), 109-134. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-002-0005-1>
- Liebig, S., & Schupp, J. (2008). Leistungs- oder Bedarfsgerechtigkeit? Über einen normativen Zielkonflikt des Wohlfahrtsstaats und seiner Bedeutung für die Bewertung des eigenen Erwerbseinkommens. *Soziale Welt*, 59, 7-30. <http://dx.doi.org/10.5771/0038-6073-2008-1-7>
- Olson, M. (1971). The logic of collective action. Public goods and the theory of groups. Cambridge.
- Rossi, P. H., & Anderson, A. B. (1982). The Factorial Survey Approach. An Introduction. In P. H. Rossi, S. L. Nock & L. Steven (Hrsg.), *Measuring Social Judgements: The Factorial Survey Approach* (pp. 15-67). London.
- Sauer, C., Valet, P., & Liebig, S. (2014). Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und die Gerechtigkeitswahrnehmung von Erwerbseinkommen (SFB 882 Working Paper Series 33). Bielefeld.
- Sauer, C., Auspurg, K., Hinz, T., & Liebig, S. (2011). The Application of Factorial Surveys in General Population Samples: The Effects of Respondent Age and Education on Response Times and Re-sponse Consistency. *Survey Research Methods*, 5(3), 89-102.
- Schell, M. (2009). *Die Lok zieht die Bahn. Autobiographie*. Berlin.
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen*, 21(3), 217-237.
- Schmidt, R. (2008). Die Tarifierosion und die Folgen. *Wirtschaftsdienst*, 88(1), 24-27.

- Schnabel, C. (2014). Tarifpluralität und Spartengewerkschaften – ein überschätztes Problem? *ifo Schnelldienst*, 67(24), 6-9.
- Schroeder, W., & Greef, S. (2008). Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt. Organisatorische Voraussetzungen und realisierte Gelegenheitsstrukturen. *Industrielle Beziehungen*, 15(4), 329-355.
- Schroeder, W., Kalass, V., & Greef, S. (2011). Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells. Wiesbaden. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92880-7>
- Schulte, U. (2007). Lokführerstreik. Ein Hoch auf die Bahn-Kunden! *taz.de* (13.10.2007). Online verfügbar unter <http://www.taz.de/!6019/>, zuletzt geprüft am 08.09.2015.
- Skitka, L. J. (2009). Exploring the "lost and found" of justice theory and research. *Social Justice Research*, 22, 98-116. <http://dx.doi.org/10.1007/s11211-009-0089-0>
- Sørensen, A. B. (1983). Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. *Zeitschrift für Soziologie*, 12, 203-224. <http://dx.doi.org/10.1515/zfsoz-1983-0302>
- Sørensen, A. B. (2000). Toward a Sounder Basis for Class Analysis. *American Journal of Sociology*, 105, 1523-1558. <http://dx.doi.org/10.1086/210463>
- Steiner, P., & Atzmüller, C. (2006). Experimentelle Vignettendesigns in Faktoriellen Surveys. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(1), 117-146. <http://dx.doi.org/10.1007/s11575-006-0006-9>
- Stephan, G., Dütsch, M., Gückelhorn C., & Struck, O. (2013). Die Befragung Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit. Erhebungsdesign, Selektivitätsanalyse und Gewichtung. FDZ-Methodenreport 07. Nürnberg.
- Stephan, G., Dütsch, M., Gückelhorn, C., & Struck, O. (2014). Befragung BLoG. Dokumentation der Beschäftigtenbefragung Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit. FDZ-Datenreport 04. Nürnberg.
- Traxler, F. (2003). Der Zentralisationsgrad des Tarifverhandlungssystems und seine wirtschafts- und sozialpolitischen Effekte im internationalen Vergleich. *Industrielle Beziehungen*, 10, 528-543.
- Unger, B., Bispinck, R., Pusch, T., Seils, E., & Spannagel, D. (2013). Verteilungsbericht 2013 – Trendwende noch nicht erreicht. WSI Report, 10, Düsseldorf.
- Vassiliadis, M. (2008). Positionstatement IG BCE zu Spartengewerkschaften. *Industrielle Beziehungen*, 15, 411-413.
- Wallander, L. (2009). 25 years of factorial surveys in sociology: A review. *Social Science Research*, 38(3), 505-520. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2009.03.004>
- Walster, E., & Walster, G. W. (1975). Equity and Social Justice. *Journal of Social Issues*, 31(3), 21-43.
- Weeden, K. A. (2002). Why Do some Occupations Pay more than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. *American Journal of Sociology*, 108, 55-101. <http://dx.doi.org/10.1086/344121>
- Weiss, M. (2013). Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen aus arbeitsrechtlicher Sicht. *Industrielle Beziehungen*, 20, 393-417.
- Werner, S., & Ones, D. S. (2000). Determinants of Perceived Pay Inequities: The Effects of Comparison Other Characteristics and Pay-System Communication. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1281-1309. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02521.x>
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. 2. Aufl. Cambridge.

Anhang

Tabelle 4: Übersicht über die Ergebnisse der Tarifverhandlungen der Berufs- und der Branchengewerkschaften

Luftverkehr		Kommunale Krankenhäuser				Bahnverkehr		
Jahr	Vereinigung Cockpit (VC)	Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO)	Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)	TVöD der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di)	Marburger Bund (MB)	TVöD der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di)	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
2001	20% + 8% variable Ergebnisbeteiligung	/	/	3,5% (ab 01.04.), 500 DM Einmalzahlung	/	/	/	/
2002	/	/	/	250 € Einmalzahlung	/	/	/	/
2003	/	/	/	3,2% ab 01.01. + 1,8% ab 01.10.	/	/	/	/
2004	/	/	/	1,2% ab 01.05.	/	/	/	/
2005	/	Teilrücknahme von AZ-Verlängerungen	/	Einmalzahlung 0,5 Prozent eines Jahresgrundgehaltes	/	/	/	/
2006	2,5%	/	/	Einmalzahlung 1,6 Prozent eines Jahresgrundgehaltes	13%-15%, 25% Zuschlag für Betriebschaftsdienst an Feiertagen	1,6%, je 150 € Einmalzahlung im April und Juli	/	/
2007	1,5%, 2,5% (ab 1.10.), Einmalvergütung: 25% einer Monatszahlung	/	/	3,4%, 525 € Einmalzahlung, Erhöhung des Einstiegsgehalts für Steward(s)/essen von 1350 auf 1415 € brutto	/	4,3%, je 150 € Einmalzahlung im April und Juli	/	/
2008	3%	Ergebnisbeteiligung von bis zu 3% eines Jahresgrundgehalts	/	5,1% ab 01.07, Einmalzahlung 1,5% des Jahresinkommens	4%, Anpassung der Ost- an Westvergütung	1,2%, 50 € Einmalzahlung	11%, Einmalzahlung 800 €	4,5%

Jahr	Luftverkehr	Kommunale Krankenhäuser				Bahnverkehr		
	Vereinigung Cockpit (V/C)	Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO)	Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)	TVöD der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di)	Marburger Bund (MB)	TVöD der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di)	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GdL)	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
2009	/	hohe Einmalzahlungen; teilweise Rücknahme von AZ-Verlängerung; Erhöhung der Gehälter um 4,2 % Laufzeit: 14 Monate (1.1.-28.02.2010)	/	2,3% ab 01.07	3,8%, Aufstieg in der vierten Entgeltstufe nach 24 statt 60 Monaten	1,1%, 225 € Einmalzahlung	AZ-Verkürzung von 41 auf 40 h/Woche	2,5% (ab 01.02.), 500 € Einmalzahlung
2010	Arbeitsplatzsicherung	/	/	/	400 € für Nullmonate Januar-April, 2% (ab 1.5.)	1,5%, 240 € Einmalzahlung	2%, AZ-Verkürzung auf 39 h/Woche	2%
2011	3,5% (ab 1.4.)	Regelungen zu Ruhe- und Pausenzeiten festgeschrieben und erweitert; weniger Änderungen in den Dienstplänen; Einmalzahlung von 1000 € (März); bei Änderungen in den Dienstplänen: Prämie von 65 €	2,0% für 5 Monate, weitere 3,2 % für 12 Monate	/	/	1,5%, 240 € Einmalzahlung	/	1,8% (ab 01.03.), 500 € Einmalzahlung
2012	/	Gehaltsplus um 3,5% und Zuschlag zum Urlaubsgeld (auf 1075 €); Laufzeit: 13 Monate	mit Fraport: 70% Vorfeldlotsen, 30 % Verkehrsplaner	/	3,5%	/	3,8% (ab 1.7.)	2%